"Os empregados maiores (homens e mulheres) poderão ter a jornada prorrogada no máximo em 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, mediante acordo individual, coletivo, convenção ou sentença normativa, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Aos menores é vedada a prorrogação da jornada de trabalho, salvo para efeito de compensação.

Na ocorrência de força maior, não há limite de jornada para os empregados maiores (homens e mulheres), cuja remuneração será a da hora normal. Em se tratando de menores, o limite da prorrogação será de 4 (quatro) horas diárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Os casos de força maior deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias para os empregados maiores, e 48 (quarenta e oito) horas no caso dos menores.

Tratando-se de serviços inadiáveis, a jornada poderá ser aumentada em até 4 (quatro) horas diárias, exclusivamente para os empregados maiores, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da hora normal. Os casos de serviços inadiáveis deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias.

As horas não trabalhadas em decorrência de causas acidentais ou de força maior, poderão ser repostas pelos empregados na base de 2 (duas) horas por dia, no máximo de 45 (quarenta e cinco) dias ao ano, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias. As referidas horas não sofrerão acréscimo salarial."

Essa Instrução Normativa, fundamentando-se na Constituição Federal, altera vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, particularmente no que se refere a duração e condições do trabalho da mulher. Homens e mulheres devem receber tratamento igualitário. A mulher pode fazer horas extraordinárias e compensação de horas de trabalho *mediante acordo individual*, excetuando-se apenas os menores.

Em se tratando de força maior e serviços inadiáveis, o tratamento é o mesmo tanto para homem maior quanto para mulher maior.

As horas extras pagas com habitualidade, assim como os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, integram o aviso-prévio indenizado. Se o aviso-prévio for trabalhado, serão pagos em separado, não integrando o aviso, pois trata-se de salário e não de indenização.

Conforme as Súmulas nºs 24, 45 e 115 do TST, também as horas extras habitualmente prestadas são inseridas, integradas ou incluídas na indenização por antiguidade, no cálculo da gratificação natalina (13º salário), das gratificações semestrais e por ocasião das férias.

Quanto ao bancário, a Súmula nº 102 do TST preceitua: